



Universidad
Zaragoza



Trabajo Fin de Máster

Dictamen jurídico sobre la viabilidad de reclamación por parte de un deportista profesional de la indemnización por finalización de contrato con base el artículo 49.1.c) del Estatuto de Trabajadores.

Autor/es

Pablo Novel Atarés

Director/es

Manuel Álvarez Alcolea

Facultad de Derecho de Zaragoza.

2019

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	Pág. 4
II. ANTECEDENTES DE HECHO	Pág. 5
III. CUESTIONES	Pág. 12
IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS	Pág. 13

1. <u>De los contratos de prestación de servicios con deportistas profesionales de conformidad al Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.</u>	Pág. 13
---	---------

2. <u>Contradicción entre los distintos pronunciamientos del tribunal Superior de Justicia de Madrid y Aragón, ante una situación de hecho similar</u>	Pág. 18
--	---------

3. <u>Planteamiento y fundamentación jurídica aplicable al Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo</u>	Pág. 22
---	---------

3.1 Compatibilidad de la indemnización con la relación laboral de carácter especial	Pág. 23
---	---------

3.2. Compatibilidad de la indemnización con la obligada temporalidad de los contratos de prestación de servicios con deportistas profesionales.	Pág. 27
---	---------

3.3 No aceptar este derecho supondría una desigualdad en el tratamiento de los trabajadores que se rigen por la legislación común en perjuicio de los deportistas profesionales	Pág. 29
---	---------

3.4 La consideración de deportista de “elite” no puede ser un impedimento para acceder al derecho de indemnización del artículo 49.1.c) del ET	Pág. 32
--	---------

V. CONCLUSIONES.....	Pág. 35
-----------------------------	----------------

VI. BIBLIOGRAFÍA.....	Pág. 38
------------------------------	----------------

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
RD	Real Decreto
STS	Sentencia Tribunal Supremo
ET	Estatuto de los Trabajadores
Pag.	Página
BOE.	Boletín Oficial del Estado
CCFP	Convenio Colectivo de Fútbol Profesional
rec.	Recurso
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
CE	Constitución Española
SAN	Sala Audiencia Nacional.
núm.	Número.
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

I. PRESENTACIÓN

Por la Dirección del Master de acceso a la abogacía impartido por la Universidad de Zaragoza con la colaboración del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, se ha requerido a Pablo Novel Atarés, alumno del mismo, para la realización de un dictamen jurídico sobre un caso práctico que responde a cuestiones de índole de derecho social y del trabajo y que ha suscitado interés mediático en nuestro país.

El contenido del presente dictamen que pretende dar respuesta a la consulta formulada por D. PEDRO GARCÍA BARQUERO versa sobre el derecho de un trabajador -en este caso un deportista profesional dedicado al fútbol- a percibir la indemnización por finalización del contrato temporal que se desprende del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores teniendo en cuenta que están sometidos a una relación laboral especial regulada en el Real Decreto 1006/1985 de 26 de Junio.

Concretamente, se plantea la viabilidad de presentar un Recurso de Casación¹ para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo habida cuenta de los pronunciamientos contradictorios que ofrece el Tribunal Superior de Justicia - TSJ Madrid y TSJ Aragón- ante un conflicto que se antoja similar en ambos casos.

En el fondo de la cuestión, se discute si es adecuado aplicar a estos trabajadores una previsión normativa supletoria - art. 49.1.c Estatuto de Trabajadores- aun a pesar del tratamiento distinto que se da a este tipo de relaciones laborales especiales, y que puede derivar como veremos, en una posible vulneración de derechos constitucionales².

¹ En el presente caso, las pretensiones han sido desestimadas tanto en primera instancia como posteriormente - mediante interposición de recurso de suplicación - por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

² De una manera similar se pronuncia el TS en su famosa Sentencia Sala 4ª de 26 de marzo de 2014, fundamento cuarto, EDJ 2014/447929

Además, analizaremos en profundidad el concepto de deportista de “elite”, ya que el TS, en la Sentencia de 26 de marzo de 2014, realiza una serie de consideraciones al respecto, manifestando que la mayor o menor remuneración de los futbolistas puede limitar también el acceso de estos a la indemnización por finalización de contrato.

Para la realización del citado Dictamen, será de aplicación la siguiente **LEGISLACIÓN**:

NACIONAL:

- Constitución Española. Concretamente, el artículo 14 de esta ley Suprema.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De manera específica trabajaremos sobre los artículos 2.1.d) y 49.1c) y la Disposición Transitoria Octava, que hace referencia a la aplicación gradual en concepto de indemnización por finalización del contrato temporal.
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Artículos 6, 13.b) y 21.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Artículos 219.1 y 226.3
- Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional. Artículo 42
- Ley orgánica del Poder Judicial. Artículo 5
- Ley 5/2001 de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad que deroga la anterior.

EUROPEA:

- Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Consideración sexta

En base a lo anteriormente expuesto, procedemos a realizar el Dictamen jurídico de acuerdo a los siguientes:

II. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS ENTRE MI CLIENTE Y EL C.D LEGANÉS TEMPORADAS 2009/2010 Y 2010/2011

El trabajador PEDRO GARCÍA BARQUERO, deportista profesional que desempeña su actividad futbolística en la categoría de Segunda División “B” española y la entidad CLUB DEPORTIVO LEGANÉS (en adelante C.D Leganés) suscribieron un contrato de prestación de servicios en fecha 21/6/2010 para las campañas 2010/2011 y 2011/2012.

En el citado contrato, concretamente en la cláusula segunda, y como contraprestación de los servicios prestados por mi cliente, D. Pedro percibirá del Club **9.500,00€ netos** por temporada, que se distribuirán de la siguiente manera:

«El FUTBOLISTA percibirá la citada cantidad de la siguiente manera; : SUELDO, Doce pagas mensuales de 642,85€ además de 2 pagas extraordinarias en los meses de junio y Diciembre y Abril con el mismo importe, que ascienden a la cantidad de 9.000,00€. DERECHOS IMAGEN, El CLUB adquiere los derechos de imagen del futbolista, y a cambio este percibirá 41,60€ mensuales por temporada, con un total de 12 pagas, ascendiendo la remuneración a 9.500,00 euros por Temporada.»

Sin perjuicio de lo anterior, se pacta una **cláusula de penalización** mediante la cual el jugador en caso de rescindir el contrato unilateralmente se comprometería a abonar al Club la cantidad de 120.000,00 Euros, mientras que si sucediera lo contrario y fuera la propia Entidad la que rescindiera el contrato sin mediar causa justa, debe abonar al futbolista la totalidad del contrato referenciado anteriormente^e.

**SEGUNDO.- COMPLEMENTO AL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
TEMPORADA 2009/2010 Y 2010/2011**

En fecha 30 de julio de 2009, ambas partes suscriben de común acuerdo un complemento del contrato principal que establece un **suplemento económico** que cobrará el trabajador durante la prestación de servicios, y por el cual mi cliente cobrará la cantidad de **20.120€** en la primera temporada y de **23.120€** en la segunda. Dichas cantidades responden a diferentes conceptos que procedemos a identificar:

TEMPORADA 2009/2010:

- A) **Prima por Contrato**, En la primera temporada se le abonará a D. Pedro la cantidad de 12.320 Euros que se pagarán en once pagas de 1129,09 (1.120) Euros cada una.
- B) **Desplazamientos y Dietas**, 7700 euros que se abonarán en once pagas de 700 euros cada una.

TEMPORADA 2010/2011:

- A) **Prima por Contrato**, En la segunda temporada se le abonará a D. Pedro la cantidad de 15.420 Euros que se pagarán en once pagas de 1402 Euros cada una.
- B) **Desplazamientos y Dietas**, 7700 euros que se abonarán en once pagas de 700 euros cada una.
- C) **Primas por objetivos**, «PRIMA DE 500 EUROS Si el futbolista disputa más de 20 partidos durante la temporada, PRIMA DE 500 EUROS si el futbolista disputa mas de 25 partidos durante la temporada, PRIMA DE 500 EUROS si el futbolista disputa mas de 30 partidos oficiales durante la temporada, PRIMA DE 1.000 EUROS si el futbolista anota más de diez goles durante la temporada, PRIMA DE 1.000 EUROS si el equipo disputa el Play Off de

ascenso a Primera División, PRIMA DE 2.000 EUROS, si el equipo asciende a Primera División.»

Además, al margen de lo anterior, ambas partes acuerdan que en el hipotético caso de que el Club ascendiera a Segunda División “A” en la temporada 2009/10, el jugador pasará a cobrar en la siguiente campaña 60.000€ brutos en lugar de las cantidades expuestas anteriormente para la temporada 2010/11.

Así mismo, si el club ascendiera en la temporada 2010/11, el jugador renovaría el contrato una temporada más cobrando como sueldo por todos los conceptos la cantidad de 66.000€ brutos.

TERCERO.- NUEVO CONTRATO ENTRE LAS PARTES PARA LAS TEMPORADAS 2010/11 Y 2011/12

Seguidamente, en fecha 5 de julio de 2010, y teniendo en cuenta que el Club - C.D. Leganés- asciende a segunda división, las partes convienen firmar un **nuevo contrato para las temporadas 2010/11 y 2011/12** y por medio del cual quedaba sin efecto lo estipulado en el contrato anterior para la temporada 2010/11.

En la cláusula tercera del nuevo contrato queda estipulada la cantidad que percibirá D. Pedro para las dos temporadas y la cual viene a significar lo siguiente:

«EL JUGADOR percibirá del CLUB a razón del contrato de prestación de servicios que hoy convienen las partes, la cantidad de **100.000 euros brutos totales por temporada**, de los cuales 25.000 serán de prima de contratación, y los restantes corresponderán a los demás conceptos salariales, desglosados en el hecho precedente, y los cuales aparecerán distribuidos en la hoja de salarios de conformidad con las exigencias del convenio que resulte aplicable para el futbolista.»

Además, si el jugador decidiera unilateralmente desistir del contrato, deberá abonar a la entidad la cantidad de 180.000 euros, mientras que si por el contrario es el Club el que de manera

anticipada decide poner fin a la relación laboral que les une sin causa justa, deberá indemnizar al jugador con la misma cantidad, 180.000 euros.

En la cláusula undécima ambas partes convienen en para el caso de que el club descendiera de categoría, el jugador podrá optar entre rescindir unilateralmente el contrato sin abonar indemnización alguna al Club o reducirse el salario de manera que percibiría 50.000 euros la temporada 2011/12.

De igual forma, se estipula en el contrato que el jugador percibirá la cantidad de 50.000 euros netos durante las dos temporadas en conceptos de dietas, manutención y kilometraje, que se distribuirá de manera proporcional entre los partidos y entrenamientos que D. Pedro dispute fuera de las instalaciones deportivas del Club.

CUARTO.-TERCER CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LAS TEMPORADAS 2012/13 Y 2013/14 Y SU POSTERIOR RENOVACIÓN SOMETIDA A CONDICIÓN PARA LA TEMPORADA 2014/15.

Efectivamente, en fecha 22 de febrero de 2012, fruto del espectacular rendimiento del equipo logrando los objetivos que establece el Club para sus jugadores, se conviene un nuevo contrato entre las partes para las temporadas 2012/13 y 2013/14 del que se desprenden -o cabe resaltar- las siguientes cláusulas y objetivos:

El **salario** que percibirá el futbolista aparece estipulado en la cláusula tercera del citado contrato y será de 150.000 euros para la temporada 2012/13 y de 140.000 euros para la temporada 2013/14.

Sin perjuicio de lo anterior, el contrato se renovará para la temporada 2014/15 percibiendo el futbolista la cantidad de 150.000 -en segunda división “A”- si este cumple con la condición que impone el club, haber disputado al menos quince partidos oficiales durante más de

cuarenta y cinco minutos en cada uno de ellos, siendo el salario del jugador consecuencia de la renovación en las mismas condiciones comentadas recientemente de 300.000 euros en Primera División y de 75.000 euros en Segunda División “B”.

La cláusula segunda por su parte, estipula la cantidad que percibirá el jugador en concepto de **dietas manutención y kilometraje** repartidas en función de los partidos y entrenamientos realizados fuera de las instalaciones deportivas del club, que ascenderá a 50.000 euros por temporada.

Se establece igualmente en el citado contrato una **cláusula de penalización por rescisión unilateral** sin causa justa de cualquiera de las partes que obliga al jugador a abonar al Club la cantidad de 3.000.000 euros, y si fuera la situación inversa, el Club abonará a D. Pedro la totalidad del contrato.

De conformidad con el contrato de prestación de servicios que establece una serie de condiciones que se han cumplido, y habida cuenta que el Club permanece en la categoría de Segunda División “A”, ambas partes **renuevan automáticamente el contrato** para la temporada 2014/15, comenzando su vigencia el día uno de julio de 2014, según el cual se establece que:

«El JUGADOR recibirá como contraprestación económica la cantidad de 150.000 euros para esa temporada, que se distribuirán de la siguiente manera; 100.000 euros brutos serán abonados en 12 pagas mensuales, desde el comiendo de la temporada -30 de Julio de 2014- hasta el final de la misma -30 de Junio de 2015-, mientras que los restantes 50.000 euros se repartirán en concepto de “pagas extraordinarias” a razón de 25.000 euros cada una, en los meses de Diciembre de 2014 y Junio de 2015»

QUINTO.- FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON EL C.D. LEGANÉS Y NUEVO CONTRATO CON LA S.D. EIBAR PARA LA TEMPORADA 2015/16.

Con fecha 30 de junio de 2015 tiene lugar la finalización del contrato de prestación de servicios entre mi cliente y el C.D. Leganés sin que el trabajador, como sucede al finalizar los contratos temporales o de prestación de servicios de acuerdo con el artículo 49.1.c) del Estatuto de los trabajadores perciba indemnización alguna.

D. Pedro, en el periodo comprendido entre julio de 2014 y junio de 2015, percibió en total la cantidad de 312.893,70 euros brutos en concepto de las nóminas del trabajador, a lo que hay que descontar la retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas -IRPF- que asciende a 134.313,52 euros, de lo que resulta la cantidad total de **178.580,18 euros netos** en el último periodo.

Por otro lado, en fecha 3 de julio de 2015, D. Pedro suscribe un contrato de prestación de servicios para la Temporada 2015/16 con un nuevo Club, la S.D. Éibar, que en ese año militaba en Segunda División “A”.

SEXTO.- DESESTIMACIÓN DE LAS PRETENSIONES DE MI CLIENTE TANTO EN PRIMERA INSTANCIA COMO EN LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Llegados a este punto, ante la imposibilidad de cobrar las cantidades que nos corresponden por ser a nuestro juicio justas, proporcionales y obligatorias -dispuestas en la ley- esta parte decide en fecha 17 de septiembre de 2015 interponer demanda ante el juzgado de primera instancia de Madrid con el objetivo de que se cumplan nuestras pretensiones y se condene a la demandada a abonar la cantidad de **34.576,25 euros** en concepto de indemnización ex artículo 49.1.c) en relación con la disposición transitoria octava del E.T. como más adelante desarrollaré.

El Juzgado de Primera Instancia de Madrid, desestima nuestras pretensiones y nos vemos en la obligación de interponer recurso de Suplicación ante el TSJ de Madrid que mediante sentencia de fecha 11 de mayo de 2016 confirma la sentencia de Instancia.

Por todo lo anterior, el Cliente D. PEDRO GARCÍA BARQUERO acude a mi despacho y con la finalidad de conocer que otras opciones puede tener y con el interés de satisfacer sus intereses, me pide opinión sobre la viabilidad del asunto, y si sería posible recurrir la decisión del Tribunal.

Llegados a este punto, una vez he comparado la doctrina jurisprudencial existente sobre la materia con los pronunciamientos del Juzgado de Primera instancia y el Tribunal Superior de Justicia, me planteo las siguientes:

III. CUESTIONES

- Si existe de facto contradicción entre los pronunciamientos de los distintos Tribunales Superiores de Justicia de lo social, TSJ Madrid, 11 de mayo de 2016 y de TSJ Aragón 25 de marzo de 2015, todo ello teniendo en cuenta los requisitos que marca la ley y jurisprudencia para que esta se haga efectiva.
- En caso de existir contradicción, si tendría viabilidad plantear un recurso de casación ante el Tribunal Supremo de acuerdo con los fundamentos jurídicos que le son de aplicación.

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

1) DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON DEPORTISTAS PROFESIONALES DE CONFORMIDAD AL REAL DECRETO 1006/1985, DE 26 DE JUNIO.

El presente litigio versa sobre el posible derecho que posee mi cliente, D. Pedro, a la indemnización por finalización del contrato de prestación de servicios con el C.D Leganés, cuya relación laboral empezó en junio de 2010 y se ha ido prolongando mediante renovaciones contractuales hasta el 30 de junio de 2015, fecha en que finaliza el contrato.

Antes de entrar a valorar sobre el fondo de la cuestión, resulta pertinente comentar las características y efectos de los contratos de prestación de servicios para los deportistas profesionales y la relación laboral especial que opera en las contrataciones de los mismos.

La primera vez que se reconoce en nuestro país la existencia de un contrato de trabajo entre futbolista profesional y el Club y por ende el inicio de una relación laboral entre ambos, es en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, donde sin establecer una regulación normativa, se da reconocimiento a este tipo de relaciones laborales especiales.³

No será, sin embargo, hasta la entrada en vigor del Real Decreto 318/1981 cuando se aprueben por primera vez las normas reguladoras de la relación laboral de los deportistas profesionales, encontrando éstos un ámbito de protección efectivo en sus relaciones laborales con las empresas, y dando plena satisfacción a sus necesidades.

Como manifiesta la autora Remedios Moqueta Buj en su libro Los Deportistas Profesionales régimen jurídico laboral y Seguridad Social, con la entrada en vigor de este RD se pone fin a «gran parte de la confusión y caos que se respiraba en los ámbitos del deporte profesional fruto de las tensiones existentes entre los que defendían y se refugiaban en la vigencia de las disposiciones federativas y aquellos otros que, al amparo de la abundante

³ Efectivamente, el artículo 3 de esta Ley disponía que el trabajo de los deportistas profesionales era una relación laboral de carácter especial. Sin embargo, este reconocimiento no se traduce en regulación a la vista de la Disposición adicional 4 que establecía que « El Gobierno dispone de dos años para elaborar un reglamento para estos trabajadores.

doctrina jurisprudencial de los Tribunales Laborales, exigían el reconocimiento de los derechos dimanantes de su condición de trabajadores por cuenta ajena»⁴.

Posteriormente, tiene lugar la aprobación y publicación del RD 1006/1985, de 26 de junio, que deroga la normativa anteriormente mencionada y que pretende adaptar las relaciones laborales de estos profesionales a la normativa laboral común, salvaguardando al mismo tiempo las especialidades propias que son inherentes por naturaleza a este trabajo deportivo.

Con la finalidad de complementar y regular de manera más específica la materia deportiva al ámbito estrictamente futbolístico, el 9 de octubre de 2014 se publica en el BOE el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, el cual, nos servirá también para fundamentar y analizar el problema que se plantea en este dictamen.

Llegados a este punto, ponemos de manifiesto la definición que el RD ofrece sobre los deportistas profesionales⁵, concretamente en su artículo 1.2:

“Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de una entidad deportiva a cambio de una retribución”.

Lógicamente, aplicando literalmente el artículo que precede, podemos determinar que quedan excluidos de esta relación laboral especial todas la personas físicas que presten servicios

⁴ REMEDIOS MOQUETA BUJ. Los Deportistas Profesionales régimen jurídico laboral y Seguridad Social, 2011, páginas 36 y ss.

⁵ No podemos olvidar que el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 2.1 da cobertura a este tipo de vínculos laborales estableciendo que la relación entre los clubs y los deportistas profesionales se consideran relaciones laborales de carácter especial

para un club⁶ o entidad deportiva y que sin embargo no se dediquen propiamente a la práctica del deporte en sentido estricto, por tanto los limpiadores, médicos, masajistas, personal administrativo entre otros, no se rigen por este tipo de contratos ni tampoco les es de aplicación esta normativa.

Por otro lado, resulta conveniente comentar -antes de valorar el fondo de la cuestión- las particularidades de este tipo de contratos temporales que aparecen definidas en el artículo 1 de esta normativa y que en líneas generales tienen las mismas características de los contratos convencionales, que podemos concretar en las siguientes:

- Voluntariedad: Del tenor literal del artículo 1.2 de este RD y el 1.1 del ET⁷, se desprende esta característica fundamental para que exista una relación laboral entre el deportista y la entidad deportiva, y por tanto, para que el contrato suscrito firmado entre las partes surta efectos. Efectivamente el trabajador tiene que aceptar voluntariamente y sin ningún tipo de vicio en el consentimiento, pues de lo contrario el contrato será nulo.
- Regularidad: Es una de las especialidades de este tipo de contratos de prestación de servicios, y que aparece mencionada en el artículo 1.4 del RD. Los deportistas profesionales deben desempeñar la práctica del deporte con habitualidad, de ahí que se excluyan de este ámbito de aplicación las actuaciones deportivas que se desarrollen ocasionalmente aunque estén remuneradas, que, de otro modo, estarán amparadas por las regulaciones de carácter común.

⁶ El artículo 13 de la Ley del Deporte, 10/1990 del 15 de octubre, define “Club” como: «las asociaciones privadas, integradas por personas físicas o jurídicas que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación en actividades y competiciones deportivas».

⁷ El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores manifiesta que: «La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

- Dependencia: Con la expresión “*dentro del ámbito de organización y dirección de un club o Entidad deportiva*” esta normativa especial afirma que los deportistas profesionales para ser considerados como tal, se someten mediante un contrato de prestación de servicios a la dirección de la empresa que les contrata, en este caso una entidad deportiva, y por tanto se prestan a cumplir una serie de órdenes que aparecen fijadas en el convenio colectivo del Club, tales como el horario de trabajo y la asistencia a los entrenamientos y partidos tanto dentro como fuera de las instalaciones deportivas del Club.
- Ajenidad: Aparece como una característica general de la contratación laboral, en efecto los deportistas profesionales se obligan a prestar servicios al Club, que no es de su propiedad, y a cambio reciben por ello una contraprestación económica que puede ser fija y/o variable - en función de objetivos- como resulta ser el presente caso en el que D. Pedro tiene la opción - además de la remuneración fija- de cobrar una serie de cantidades expuestas en los hechos si cumple una serie de requisitos en la temporada⁸.
- Temporalidad: Aparece como una característica inherente a este tipo de contratos. Así lo prevé el CCFP en su artículo 14, donde especifica que « El contrato suscrito entre Club/SAD y el Futbolista Profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos»⁹.

Además, en mi opinión, una característica especial en los contratos de prestación de servicios de los deportistas profesionales y que se encuentra íntimamente relacionada con la

⁸ El artículo 1.2 del RD reza que «quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva». Por lo tanto los jugadores a los que solo se les retribuyen las dietas y los gastos de manutención - véase los futbolistas de tercera división- no se consideran deportistas profesionales.

⁹ El RD en su artículo 6 establece la posibilidad de prorrogar el contrato aunque igualmente por una duración determinada.

voluntariedad, es la Libertad contractual, que es sin duda, a mi parecer, el principal problema que presenta el caso¹⁰.

En este sentido, a los futbolistas de “élite” les puede beneficiar en gran medida tener un amplio margen de libertad a la hora de contratar con las entidades deportivas, así como firmar contratos que no les vinculen por tiempo excesivo con los clubes, de manera que, les garantice el movimiento entre diversos Clubes buscando beneficios económicos y deportivos, una diferencia importante en comparación con los trabajadores comunes que buscan una estabilidad en el empleo, y a los que va dirigida la indemnización del artículo 49.1.c)

A tal efecto se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo 26 de marzo de 2014, que manifiesta que:

«Las necesidades del trabajador deportivo son inversas a las del trabajador común, pues en tanto este aspira a la garantía que le significa la estabilidad de empleo, por el contrario el trabajador deportista -particularmente de élite- le interesa en no pequeña medida la libertad contractual que le permita negociar con frecuencia las condiciones económicas de su contrato, precisamente en función del éxito de su carrera profesional¹¹»

Por último, cabe destacar que la regulación especial, en concreto el RD, para evitar lagunas, establece en su artículo 21 que:

«En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales».

¹⁰ todos los contratos de trabajo pueden estipularse con concretas condiciones , diferentes a otros aunque realmente los sujetos al Estatuto Trabajadores se hallan sometidos a normas imperativas en protección de los trabajadores como parte débil de la relación.

¹¹ Véase Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014, rec. 61/2013

2) CONTRADICCIÓN ENTRE LOS DISTINTOS PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID Y ARAGÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE HECHO SIMILAR.

Una vez hemos explicado el tipo de relación laboral que existe entre las partes, así como el ámbito normativo aplicable a la misma, procedemos a analizar el problema que plantea mi cliente, concretamente la primera cuestión que me planteo.

Para ello, hemos realizado un profundo análisis de las sentencias de la Sala Social TSJ Madrid, de 11 de mayo de 2016 y la Sentencia de la Sala de lo Social TSJ Aragón de 25 de marzo de 2015, llegando a conclusiones que difieren por completo partiendo de un supuesto de hecho similar.

Debemos partir del artículo 219.1 de la ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el cual manifiesta:

«El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos.»

En el presente caso, se discute la posible contradicción entre dos pronunciamientos de distintos Tribunales Superiores de Justicia -Madrid y Aragón-, cumpliendo por tanto la primera parte del precepto expuesto anteriormente.

Por otro lado, con respecto a la segunda parte del citado artículo conviene realizar las siguientes consideraciones de conformidad con los artículos 219.1 y 221.2.a)¹²:

2.1. Análisis comparativo de los Hechos de las Sentencias objeto de contradicción.

Los hechos de ambas sentencias versan sobre futbolistas profesionales que han estado prestando servicios a sus respectivos clubes durante un periodo de tiempo determinado hasta que finalizan sus contratos¹³. Además, en la Sentencia que sirve como referencia, el futbolista ha militado en segunda división “B” durante las dos primeras temporadas y en segunda división las cinco siguientes, algo que resulta muy similar al caso que acontece puesto que D. Pedro ha jugado con el CD Leganés una temporada en segunda división “B” y las restantes en la categoría de plata del fútbol español -segunda división-.

2.2. Análisis comparativo de los Fundamentos y pretensiones de las Sentencias objeto de contradicción

La fundamentación utilizada por las partes y enjuiciada por el tribunal en ambos casos es idéntica, ya que, principalmente, son de aplicación los artículos 49.1 del ET, así como el 6, 13.b y 21 del RD 1006/1985.

¹² El artículo 221.2.a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dispone el contenido del escrito de preparación del recurso; «Exponer cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos».

¹³ La sentencia referencial, STSJ Aragón social 25 de marzo de 2015 EDJ 2015/48895 establece en su hecho primero que « El actor ha prestado servicios para la empresa demandada Sociedad Deportiva Huesca, como futbolista, desde el 1/7/2006 hasta el 30/6/2013, mediante la suscripción de distintos contratos de duración determinada.»

Por otro lado, las pretensiones de las partes van dirigidas a reclamar que les sea abonada la cantidad correspondiente a la indemnización por finalización de contrato amparando dicha petición en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, discutiéndose por tanto si efectivamente debe aplicarse la legislación general en la que se prevé este tipo de indemnizaciones, o sin embargo, no es de aplicación por regirse este tipo de relaciones laborales por una legislación especial, en la que el legislador no ha previsto o no ha creído oportuno prever este tipo de indemnizaciones a pesar de tratarse igualmente de contratos temporales.

Efectivamente, los tribunales parten de la fundamentación jurídica que realizó en su día el Tribunal Supremo con objeto de un caso de ciclismo profesional¹⁴ en el que se reconoce este tipo de indemnizaciones a los deportistas que tienen beneficios más “humildes”, en detrimento de los de “elite”¹⁵ y que está ampliamente relacionada con el caso que nos ocupa puesto que a pesar de dedicarse a profesiones distintas, tienen un elemento en común, el ámbito normativo por el que se rigen ambas profesiones es el mismo, el RD 1006/1985, y por tanto no pueden ser tratadas de manera distinta puesto que incurriríamos en una evidente discriminación.

A partir de aquí, debemos destacar la principal diferencia entre las dos situaciones a las que nos referimos, en la Sentencia de referencia el Tribunal apela a que el futbolista del Huesca merece optar a la indemnización por cuanto considera que el TS en su Sentencia de 26 de marzo de 2014, «sienta doctrina general sobre la compatibilidad de los deportistas profesionales con el artículo 49.1.c)¹⁶», sin entrar a valorar sobre la remuneración del futbolista, aunque ciertamente este futbolista tiene un salario inferior a nuestro cliente, y en el caso que nos ocupa los el tribunal advierte que nos encontramos ante un deportista de “elite” a la vista de su retribución.

¹⁴ Asociación de equipos de ciclismo profesional, puesto que todos los deportistas profesionales dedicados a esta actividad forman parte de la citada asociación, y que representaba a todo el colectivo.

¹⁵ con el término deportista de “élite” define el TS a los deportistas profesionales que cobran un salario superior al mínimo estipulado en el Anexo II del RD 1006/1985 y que se desprende de la STS sala 4ª de 26 de marzo de 2014.

¹⁶ Sentencia TSJ Aragón, sala de lo social, 25 de marzo de 2015, EDJ 2015/48895, fundamento tercero.

Pues bien, en mi opinión, a pesar de que esta diferencia va a ser el punto de inflexión a la hora de discutir si estamos ante casos similares, debe tener en consideración el Tribunal, que ambas situaciones parten de la misma fundamentación jurisprudencial y se rigen bajo el mismo ámbito normativo de manera que se presume que ambas sentencias actúan de manera acorde con la sentencia del alto Tribunal -26 de marzo de 2014-, debiendo resolverse la controversia acerca de si merece un deportista de “elite” la indemnización tras un estudio a fondo del caso puesto que debe determinarse si el nivel remuneratorio de un deportista profesional tiene relevancia o no y si es así hasta qué punto para adquirir el derecho a cobrar la indemnización por expiración del tiempo que reflejan este tipo de contratos.

2.3 Pronunciamientos contrarios en el fallo de ambas sentencias.

Ante tal estado de cosas, los fallos del TSJ en ambos casos son claramente diferentes, puesto que como acabamos de exponer, ante una situación de hecho similar los pronunciamientos de los magistrados son en un caso desestimar la pretensión del trabajador, y en el otro aceptarla condenando así a la entidad deportiva a abonar las cantidades pendientes de indemnización por expiración del contrato entre las partes.

Por otro lado, el TS en su sentencia del 22 de enero de 2019¹⁷ nos aclara de alguna manera el concepto de “situación idéntica” a la hora de comparar los dos litigios, estableciendo como doctrina que:

«Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales.»

¹⁷ STS sec. 1ª, 22-01-2019, nº 39/2019, rec. 1087/2017

En mi opinión a la vista de los argumentos expuestos existe una clara contradicción entre los distintos pronunciamientos ante situaciones que sin ser absolutamente idénticas - criterio que no exige el TS- guardan una estrecha relación, tanto en hechos, fundamentación y pretensiones, y por tanto cumpliendo lo dispuesto en el art. 219.1 de la LRJS debe admitirse a trámite el recurso.

Además, la cuestión sobre el efecto que supone una mayor o menor remuneración de estos trabajadores a la hora de extender al ámbito deportivo las mismas condiciones laborales de las que goza un trabajador de régimen común, debe ser analizada en profundidad por el TS de manera que ponga límites o establezca los criterios oportunos para poder concretar el concepto de deportista de “elite” ya que de otro modo provocaría la ruptura del principio constitucional de seguridad jurídica¹⁸, por lo que en definitiva procede interponer recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Este recurso se realizará de conformidad con la LRJS, de manera que se presentará previamente un escrito de preparación al recurso ante el TSJ de Madrid, dentro de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia que resuelve en suplicación -art. 220-, demostrando que existe contradicción, tal y como acabamos de exponer, y una vez se tenga por preparado el recurso de casación, dispondremos de 15 días para interponer el citado recurso de acuerdo con el artículo 224, que motivaremos de la siguiente manera.

3. PLANTEAMIENTO Y FUNDAMENTACIÓN JURIDICA APLICABLE AL RECURSO DE CASACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPREMO.

Una vez queda probada la existencia de contradicción y por tanto se abre la vía a la interposición de un recurso de casación, resulta oportuno esgrimir los fundamentos jurídicos y doctrinales que tendrían cabida en el citado recurso, para posteriormente concretar si habría oportunidad de conseguir nuestras pretensiones.

De este modo, procedemos a manifestar razonadamente los motivos por los cuales la mayor o menor remuneración de un deportista, unido a su consideración -en base a la STS sala 4ª de 26 de marzo de 2014- como deportista de “elite”, no puede generar una negativa al derecho a la indemnización que le debe corresponder como sucede con los demás trabajadores que se rigen por la legislación común.

3.1 COMPATIBILIDAD DE LA INDEMNIZACIÓN CON LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL.

Una de las alegaciones que efectúa la parte demandada es que “La regulación del RD es completa y no cabe acudir a supletoriedad alguna.¹⁹” En contra de ello, debemos realizar las siguientes precisiones.

Como punto de partida, procede traer a colación el artículo 49.1.c del ET, que manifiesta lo siguiente:

«1. El contrato de trabajo se extinguirá:

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.»

Además, debemos fijarnos en el tratamiento que da el RD 1006/1985 a la extinción del contrato entre las partes, al que tan solo dedica sus artículos 13 y 14 estableciendo respectivamente que:

¹⁹ STS Sala 4ª de lo Social, 14-05-2019, N° 367/2019, REC 3957/2016, Fundamento 3.1

«La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas: Por expiración del tiempo convenido.»

«Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.»

En mi opinión, la normativa es incompleta, ya que simplemente alude a una compensación económica al club de origen del deportista por “formación”, sin que, se cubrieran el resto de las posibilidades.

No debemos olvidar por otro lado, el pronunciamiento del TS sobre este asunto en la Sentencia de 26 de marzo de 2014, en la que manifiesta que:

« Y aunque con tan limitada regulación legal es innegable que el legislador delegado no entendió oportuno -en su momento- fijar indemnización alguna a favor de cualquiera de las dos partes contratantes por la extinción del tiempo convenido, de todas formas no hay que olvidar que a la fecha de entrada en vigor no existía obligación alguna de indemnizar a los trabajadores temporales cuyo contrato se extinguía por vencimiento del término, y que la indicada regulación legal -la del art. 14 citado- no se presenta en absoluto con cualidad de «cerrada», y así como no impide -ello es incuestionable- la posible existencia de indemnizaciones pactadas colectivamente o acordadas en contrato individual, de igual manera tampoco puede entenderse excluyente de cualquier otra integración por aplicación supletoria del ET, como el recurso sostiene (desacertadamente, a nuestro entender); y con mayor motivo, insistimos, cuando -por obvias razones temporales- el texto del RD 1006/1985 en manera alguna podía incluir lo que habría de legislarse seis años después (RD-Ley 5/2001), precisamente por las razones -entonces no tan relevantes- a que posteriormente nos referiremos, y en términos de derecho necesario relativo.²⁰»

²⁰ STS sala 4ª de 26 de marzo de 2014, fundamento quinto.

Difícilmente por tanto, creemos que fuera posible que el legislador recogiera esta posibilidad, cuando en aquella época todavía no existía esta protección²¹, más si cabe cuando por razones obvias las leyes tienen que irse regenerando y adaptando a las nuevas coyunturas sociales y económicas de cada época, y por ende resulta ser una ley atrasada e incompleta.

Podemos relacionar esta argumentación con otra de las líneas argumentales expuestas de contrario, que viene a decir que; “Ni el legislador ni los convenios colectivos posteriores hicieron referencia alguna a tal indemnización pudiendo hacerlo²².”

Efectivamente, el convenio colectivo es del año 2015, lo que nos hace pensar que podría haberse recogido la citada indemnización, sin embargo, en mi opinión, este convenio simplemente desarrolla y adapta los principios que se recogieron en su día por el RD, y es que efectivamente el convenio solo prevé la indemnización por formación de futbolistas en su artículo 18, pero no regula la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido.

No obstante, en caso de que se entrara a valorar esta línea argumental, cabe decir también a nuestro favor, que igualmente, el legislador pudo incorporar en el artículo 49.1.c del ET la excepción de las relaciones laborales de carácter especial, así como lo hace de los contratos formativos y de interinidad, y no lo hizo, lo que nos lleva a pensar que el RD puede tolerar la supletoriedad.

Una supletoriedad que aparece reflejada en el artículo 21 del RD 1006/1985, y que bien parece estar fundamentada por el TS cuando manifiesta:

«Así como el Real Decreto no impide -ello es incuestionable- la posible existencia de indemnizaciones pactadas colectivamente o acordadas en contrato individual, de igual manera

²¹ Esta regulación aparece con el RD Ley 5/2001, que se modifica posteriormente con la ley 12/2001 y finalmente por el art. 1.5 del RD Ley 10/2010, que incrementa la indemnización de 8 a 12 días por año trabajado.

²² STS Sala 4ª de lo Social, 14-05-2019, Nº 367/2019, REC 3957/2016, Fundamento 3.1

tampoco puede entenderse excluyente de cualquier otra integración por aplicación supletoria del ET²³.»

Además, existen otros ejemplos en los que la doctrina jurisprudencial se decanta por aplicar la supletoriedad del ET cuando solo de esta manera podremos asegurar la igualdad entre los trabajadores, concretamente de los deportistas profesionales. Así pues, el TS en la Sentencia del 20 de diciembre de 2016 realiza una reflexión que bien podemos equiparar al caso que nos atañe reflejando:

«refiere que el RD 1006/1985 de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales no establece especialidad alguna en relación con la edad de estos profesionales.

Ciertamente ello es así, nos encontramos, -según resulta del relato de hechos probados que aquí se da por reproducido-, ante un supuesto de un futbolista que ve agravada una lesión sufrida años antes como consecuencia de un accidente profesional y que se encuentra en activo cuando solicita la prestación de incapacidad permanente total, por cuanto está en plantilla para un Club de fútbol, y cumple los requisitos para el reconocimiento de la prestación solicitada, lo cual no se discute, por lo que no puede utilizarse en su contra una presunción acerca del fin de su actividad laboral por razones de edad²⁴.»

Concluimos expresando que solo por este motivo, el recurso debería ser admitido, por cuanto efectivamente no existe ninguna norma que impida a mi cliente el acceso a la prestación, por lo que resulta de aplicación la regla *«brocado ubi lex non distinguit, net nos distinguere debemus»*, o lo que es lo mismo, donde la ley no distingue, tampoco lo debemos hacer nosotros. Y es que, aunque el ET establezca un tratamiento especial a ciertas relaciones laborales que por sus características deben tener una regulación aparte, ello no quiere decir que estos no queden protegidos si fuere necesario bajo el amparo de esta ley general.

²³ STS Sala de lo Social del Tribunal Supremo, 14 de mayo de 2019, nº 367/2019, fundamento 3.2

²⁴ Tribunal Supremo (Social), sec. 1ª, S 20-12-2016, nº 1069/2016, rec. 535/2015, fundamento tercero.

3.2. COMPATIBILIDAD DE LA INDEMNIZACIÓN CON LA OBLIGADA TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON DEPORTISTAS PROFESIONALES.

En contra de preservar la igualdad de trato entre trabajadores, se encuentra en mi opinión, la alegación realizada por la demandada, que afirma que la indemnización es incompatible con la obligada temporalidad del contrato de los deportistas.

Ciertamente, por el contexto del artículo 15 del ET, que fue modificado a través de la ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad²⁵, podemos determinar que el legislador protege a los trabajadores ponderando la contratación indefinida en perjuicio de la temporal²⁶.

Esta reforma, incide de manera directa en la aplicación del artículo 49.1.c) puesto que en palabras del TS, «La reforma buscaba primordialmente una deseable mayor estabilidad en empleo, estimulando la contratación indefinida por la indirecta vía de penalizar -mediante obligada indemnización- la contratación temporal; pero no lo es menos que la indemnización legalmente prevista también atribuía una "mayor calidad" a la contratación temporal -objetivo al que también se refieren los citados preámbulos-, al dotarla de un resultado económico -la indemnización- que en alguna medida "compensaba" la limitación temporal del contrato de trabajo²⁷.»

²⁵ La misma opinión tiene el legislador europeo, puesto que en el considerando 6 de la Directiva 1999/70/CE establece que; «los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento.»

²⁶ El preámbulo de la Ley 12/2001 expresa que: «se introducen diversas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores referidas, en primer lugar, a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo. De entre ellas, cabe destacar las dirigidas a reforzar el principio de estabilidad en el empleo, introduciendo limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada.»

²⁷ STS Sala de lo Social del Tribunal Supremo, 14 de mayo de 2019, nº 367/2019, fundamento 3.4

Sin embargo, la parte contraria alega que no merecen los deportistas profesionales este derecho puesto que la relación laboral que mantienen con las Entidades deportivas, son obligatoriamente de carácter temporal como señala el artículo 6 del citado RD 1006/1985, y ello por cuanto el legislador considera que a los futbolistas les beneficia la realización de este tipo de contratos.

Una parte de la doctrina se muestra a favor de esta línea argumental, puesto que a diferencia de los trabajadores comunes, los deportistas profesionales, y a mayor abundamiento, los de “élite”, les interesa la libertad contractual -de la que hemos hablado anteriormente- y negociar así las condiciones del contrato -por medio de representantes- de manera que puedan irse “moviendo” por diferentes Clubs en la manera que más les convenga, tanto económicamente como laboralmente²⁸.

Por el contrario, en nuestra opinión, es compatible esta indemnización puesto que como refleja el TS en su famosa Sentencia de 26 de marzo de 2014, «No hallamos inconveniente decisivo alguno para que la indemnización prevista por el art. 49.1.c) ET sea igualmente de aplicación a la relación laboral de los deportistas profesionales, pues aun cuando en su ámbito -por prescripción legal- no sea posible la existencia de relación indefinida, no se nos suscitan dudas respecto de que sí es factible una mayor estabilidad por la incentivación de las prórrogas -penalizando con indemnización la extinción no prorrogada-, y en todo caso entendemos que el devengo de una indemnización por expiración del tiempo convenido no seguida de renovación contractual, indudablemente supone una mejora en la «calidad» del empleo²⁹.»

Cabe decir por tanto, que los deportistas profesionales, se obligan con las entidades deportivas por medio de contratos temporales, porque su carrera es corta -dura como máximo 10

²⁸ Esta línea argumental sigue el voto particular del Magistrado Excmo. Sr. D. Miguel Ángel Luelmo Millán a la sentencia de 14 de mayo de 2019.

²⁹ STS sala 4ª de 26 de marzo de 2014, fundamento séptimo.

años-, y la única manera de dar mayor estabilidad y calidad a su relación laboral - más si cabe en el presente caso en que queda probado que mi cliente tenía voluntad de continuar prestando servicios para el CD Leganés- es prorrogando su contrato, y garantizando así, que en este breve plazo tenga plenamente aseguradas las libertades de trabajo.

Por otro lado, seguramente, en el caso de que se hubieran legislado ambas posibilidades en el RD -contratación temporal e indefinida- existirían contratos entre futbolistas y entidades deportivas de duración indefinida -hasta que el trabajador no cumpliera con las exigencias físicas y de habilidad-. Sin embargo, estos contratos, tal y como expresa Remedios Roqueta, «No tendrían efectividad ni validez jurídica³⁰».

Por último, debemos exponer que el hecho de pertenecer a un concreto sector laboral, en este caso el deporte, no justifica de ninguna manera que mi cliente quede al margen de la aplicación de esta garantía, y por ende, en una situación de desigualdad para con el resto de los trabajadores³¹.

3.3 NO ACEPTAR ESTE DERECHO SUPONDRÍA UNA DESIGUALDAD EN EL TRATAMIENTO DE LOS TRABAJADORES QUE SE RIGEN POR LA LEGISLACIÓN COMÚN EN PERJUICIO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Recordamos el artículo 14 y el 9.3 de la CE, que manifiestan respectivamente que:

³⁰ REMEDIOS ROQUETA BUJ., <Los deportistas profesionales, Régimen jurídico y de Seguridad Social> pág. 173.

³¹ Conviene recordar las palabras del TS -STS 14 de mayo de 2019-; «afirmamos que la peculiaridad de las actividades deportivas no es, por si sola, bastante para descartar el juego de las reglas propias del régimen contractual común sobre terminación del contrato de trabajo o sobre temporalidad»

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

«La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.»

Si ponemos estos principios en relación con el caso que nos atañe, podemos afirmar que puesto que el RD 1006/1985 regula de manera ambigua -y en cualquier caso, no prohíbe- el acceso a este derecho, se debe aplicar a todos los trabajadores por cuenta ajena, sin distinciones³².

En nuestra opinión -y de la mayor parte de la doctrina-, amparados por el artículo 3.3 del ET³³, debería aplicarse la interpretación más favorable para el trabajador -que sería la supletoriedad del artículo 21 del RD-.

³² El artículo 14 del RD solo habla de indemnización por formación, mientras que el 21 establece que «serán de aplicación las normas del ET mientras no sean incompatibles con la relación laboral de carácter especial», lo que sin duda genera una falta de claridad y precisión entre el convenio y la regulación general como expresa la Audiencia Nacional en su Sentencia del 16 de julio de 2012, EDJ 2012/182116.

³³ «Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.»

En esta misma línea argumental se pronuncia la Sentencia del TS de 26 de marzo de 2014, que apela a la aplicación del artículo 5.1 de la LOPJ³⁴, expresando que; «La interpretación de las normas ha de ser acorde con la Constitución, lo que significa que de entre los posibles sentidos de la norma, haya de elegirse aquel que sea más ajustado a las normas constitucionales, porque es un imperativo para todos los poderes llamados a aplicar la ley interpretativa conforme a la norma suprema».

Los Tribunales de justicia Europeos, también se pronuncian sobre la desigualdad ocasionada por las contrataciones temporales, a las que intentan dotar de un ámbito de protección, manifestando que:

«habida cuenta de la importancia de los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho comunitario, a las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco a efectos de garantizar que los trabajadores con un contrato de duración determinada disfruten de las mismas ventajas que los trabajadores por tiempo indefinido comparables, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas, debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social comunitario de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas³⁵.»

Además, puesto que el artículo 49.1.c) no es de aplicación directa para mi cliente, se deduce que no le son de aplicación las exigencias de denuncia o preaviso expuestas en el citado precepto, y por ende «la extinción se produce de forma automática, una vez cumplido totalmente el contrato» generando de este modo un desequilibrio entre los deportistas profesionales y los trabajadores comunes.

³⁴ «La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico, y vincula a todos los Jueces y Tribunales, quienes interpretarán y aplicarán las leyes y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos.»

³⁵ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, S 13-09-2007, nº C-307/2005, apartado 27.

Por todas estas razones, en el improbable caso de que no se aplicara la solución interpretativa más favorable para el trabajador, y en todo caso, la única que trata de manera igual a los trabajadores en función de su empleo, debería esta parte acudir al Tribunal Constitucional por vulnerar los principios de igualdad y seguridad jurídica.

3.4 LA CONSIDERACIÓN DE DEPORTISTA DE “ELITE” NO PUEDE SER UN IMPEDIMENTO PARA ACCEDER AL DERECHO DE INDEMNIZACIÓN DEL ARTÍCULO 49.1.C)

El TS en su Sentencia de 26 de marzo de 2014, pretende establecer una distinción -por si no fuera suficiente la existente entre trabajador común y especial- dentro del ámbito laboral del deporte, que utiliza la parte demandada en su argumentación en la que se manifiesta que:

«La solución a adoptar -la que en definitiva acordamos- no debe verse enturbiada por la existencia de deportistas de élite a los que nada afecta la cuestión de que tratamos (su problema parece más bien situarse en la duda entre prorrogar sus contratos o fichar por otra entidad deportiva), sino que está dirigida a la inmensa mayoría de profesionales que desempeñan su actividad con resultados más humildes³⁶.»

El salario de un deportista profesional se fija teniendo en cuenta los criterios que impone el artículo 26.3 del RD 1006/1985, de manera que:

«Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la

³⁶ STS sala 4ª de 26 de marzo de 2014, fundamento séptimo

situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten³⁷».

A tal efecto, mi cliente acuerda con el CD. Leganés, un salario base -diferente- en cada una de las cinco temporadas en las que D. Pedro presta sus servicios, además de un complemento económico por prima de contratación -estipulado en el art. 22 del RD- y por objetivos para cada una de las campañas, que si bien es cierto resulta ser bastante superior al salario mínimo sectorial -es de 64.500,00€ en el año 2015³⁸-, cobrando mi mandante 285.561,00€ en su última temporada.

Con independencia de todo lo anterior, esta parte defiende que el acceso a los derechos laborales que ampara el ET, no puede verse limitado en función de la mayor o menor remuneración del trabajador. Y ello precisamente porque el legislador no considero oportuno establecer como presupuesto de laboralidad, dispuesto en el artículo 1.1³⁹, este ambiguo criterio.

Por el contrario, si se ha preocupado el legislador de garantizar una remuneración mínima -a la luz del artículo 35 de la CE- de manera que todos los españoles dispongan de una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, además del sueldo mínimo garantizado para los futbolistas comentado anteriormente.

Además, el propio CCFP en su artículo 21, también establece una retribución mínima garantizada a los futbolistas, por el cual: «Cada Futbolista Profesional que participe en cualquiera de las Divisiones que se indican en el Anexo II del presente Convenio, deberá percibir

³⁷ Además, la remuneración base debe ser fija, sin someter a condición, con independencia de los partidos que dispute el futbolista, así lo dispone el artículo 24 del CCFP

³⁸ Aparece fijado en el Anexo II del CCFP.

³⁹ El citado artículo 1.1 establece que; «Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

como mínimo, por cada año de vigencia de su contrato, las cantidades que, en dicho anexo, se mencionan para cada División.»

De conformidad con lo expuesto hasta el momento, y por si no fuera suficiente, procede realizar una serie de consideraciones que ponen en entredicho el concepto de “deportista de elite” realizada por el TS en la sentencia de 26 de marzo de 2014 que hemos expuesto en el inicio de el presente motivo:

- Que efectivamente, el TS concluye que los deportistas profesionales tienen derecho a indemnización, y para ello, se apoya en «dos elementales reflexiones» además de expresar que la decisión «no debe verse enturbiada por la existencia de deportistas de elite», lo que nos lleva a argumentar que parece mas bien un complemento, no una limitación preceptiva.

- Como hemos comentado a lo largo del trabajo, el concepto de deportista de elite, no aparece referenciado en ninguna normativa estatal, por lo que la misma no puede tenerse en consideración, a mayor abundamiento, cuando se trata del acceso a un derecho por parte de un trabajador.

- Que este concepto no trasciende posteriormente al fallo, por lo que el TS no le da importancia.

- Porque si el Tribunal acepta el derecho a la indemnización de ciertos deportistas profesionales en perjuicio de otros tantos en función de la retribución de cada uno, incurriría en la infracción de un principio constitucional, concretamente el 14 de la CE, ya que habría una clara desigualdad de tratamiento entre trabajadores de la misma índole.

- Finalmente, en mi opinión, el Tribunal mediante la expresión “deportistas de élite”, además de estar juzgando unos hechos pertenecientes al ciclismo -que poco tiene que ver con el fútbol-, hace alusión a una categoría de profesionales que bien es sabido tienen una

remuneración “desorbitada” -véase futbolistas del F.C Barcelona o Real Madrid⁴⁰-, muy lejos de la realidad en la que nos encontramos, un futbolista de segunda categoría.

Por todos los motivos explicados en el presente dictamen, en su día el Tribunal Supremo deberá dictar Sentencia en la que, de conformidad con el artículo 228.2 de la LRJS⁴¹, anulará la Sentencia de primera instancia y revocará la del TSJ que resuelve el recurso de suplicación, acordando que les sean abonadas a mi cliente las cantidades que le corresponden como indemnización, las cuales ascienden a veintitrés mil ciento ochenta y cuatro euros (23.184€), correspondientes a 12 días de salario por año trabajado.

V. CONCLUSIONES

Llegados a este punto, una vez hemos desarrollado y argumentado jurídicamente cada una de las cuestiones que se plantean, procedemos a realizar las siguientes conclusiones:

PRIMERA. - Que podemos interponer un recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, de conformidad con el artículo 219.1, por cuanto existieron pronunciamientos contradictorios entre dos sentencias de diferentes Tribunales Superiores de Justicia -Madrid y Aragón-, ante unos hechos, pretensiones y fundamentación sustancialmente iguales.

De este modo, en ambos casos nos encontramos ante dos futbolistas profesionales que reclaman la indemnización por finalización del contrato de prestación de servicios por tiempo

⁴⁰ Son Futbolistas que no solo perciben remuneraciones millonarias por la práctica futbolística, si no también mediante los anuncios publicitarios, puesto que su imagen está muy cotizada

⁴¹ Ley reguladora de la Jurisdicción Social, artículo 228.3, establece que: «Si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada».

determinado fijada en el artículo 49.1.c) del ET, aun a pesar de ser considerados trabajadores especiales y regirse ambos por el Real Decreto 1006/1985. Por tanto, aunque es cierto que la remuneración de cada deportista es distinta, nos encontramos ante situaciones que sin ser absolutamente idénticas -criterio que no exige el TS- guardan una estrecha relación manifiesta.

SEGUNDA. - El primero de los motivos que exponremos en el recurso de casación será la aplicación del art. 49.1.c) por supletoriedad. Efectivamente, la normativa especial por la que se regulan las relaciones de este tipo de trabajadores, RD 1006/1985, es incompleta, y ello porque los artículos 13 y 14 de esta legislación dedicados a la extinción del contrato, simplemente hace alusión al derecho que posee el Club de origen de un futbolista por derechos de “formación”.

Además, esta indemnización por expiración del tiempo convenido se aprueba mediante la ley RD-Ley 5/2001, por tanto oportunamente manifestamos que difícilmente el legislador podía incorporar este derecho en el RD 1985 cuando en esa época todavía no existía esta protección.

Por tanto, de conformidad con el artículo 21 del RD 1006/1985, que establece que en lo no regulado por el presente decreto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, para evitar lagunas y una falta de protección, resulta evidente que a mi cliente le corresponde acceder al citado derecho indemnizatorio. A mayor abundamiento, cabe destacar que el TS se decanta por aplicar esta supletoriedad en un caso en que un futbolista profesional reclama la incapacidad permanente total, sin aparecer regulada en el citado RD de deportistas profesionales.

TERCERA. - El segundo motivo, va dirigido a fundamentar que la indemnización resulta compatible a nuestro parecer con la obligada temporalidad de este tipo de contratos. El estatuto de los trabajadores pondera la contratación indefinida a la temporal, art. 15 ET, mientras que el RD 1006/1985, mantiene de manera preceptiva que los contratos serán siempre temporales.

A pesar de que la parte demandada alega que esta indemnización va dirigida a premiar al trabajador común que se encuentra en una situación de desequilibrio ante la estabilidad que le proporcionaría un contrato indefinido, creemos que, puesto que la carrera de un deportista profesional dura aproximadamente 10 años, la única manera de dar estabilidad y mejorar la calidad de su relación laboral es por medio de prorrogas del contrato, y por ende debe penalizarse con esta indemnización la extinción no prorrogada, garantizando así, que en este breve tiempo tenga plenamente garantizadas las libertades de trabajo, máxime, cuando el jugador tenía voluntad de continuar prestando servicios para el Club CD Leganés.

CUARTA.- Puesto que el RD regula de manera ambigua esta situación, de conformidad con el artículo 3.3 del ET y el 5.1 de la LOPJ, entre los posibles sentidos de la norma, ha de elegirse el más ajustado a las normas de la Constitución y sobre todo, debe elegirse la interpretación menos desigual y más favorable al trabajador, que sería aplicar la supletoriedad del artículo 21 del RD, asegurándose así tanto la igualdad de todos los trabajadores como la cobertura del principio de seguridad jurídica.

Además, en mi opinión, la normativa que regula la extinción del contrato del deportista profesional por expiración del tiempo convenido -RD 1006/1985- es incompleta, puesto que solo cubre la indemnización por “preparación o formación” del deportista, sin cubrir el resto de posibilidades, que sin embargo, si aparecen garantizadas en el ET. Así, la ley tiene que ir adaptándose a las nuevas coyunturas económicas y sociales de nuestro país, y por tanto debe ser revisada por el legislador.

QUINTA. - El Tribunal Supremo en la Sentencia de 26 de marzo de 2014, manifiesta que únicamente merece esta indemnización los deportistas profesionales “humildes”, en perjuicio así de los deportistas de “elite”, estableciendo de este modo una distinción basada en criterios remuneratorios.

Esta parte sin embargo, opina que el legislador no ha considerado oportuno regular ninguna limitación de esta índole a partir de la cual un trabajador ya no tenga cubiertas las prestaciones laborales -art. 1.1 ET-. De otro modo, si aparece garantizada una retribución mínima tanto en la legislación suprema -art. 35 CE- como en la especial, que si se refiere directamente a los futbolistas profesionales, en el Anexo II del CCFP.

En cualquier caso, esta limitación conceptual establecida por el TS, en función de la mayor o menor remuneración de un trabajador, más bien parece ir dirigida a los deportistas que cuentan con una fama notoria, y por ende una remuneración “desorbitada”, como los jugadores del Real Madrid o FC Barcelona, no identificándose con ella mi mandante, quien ha prestado servicios en segunda división B y Segunda División española.

Por todos los motivos expuestos, mi cliente tiene derecho a la citada indemnización de conformidad con el artículo 49.1.c), de manera que el Club CD Leganés le deberá abonar a D. Pedro la cantidad de 23.184€, correspondientes a 12 días de salario por año trabajado.

Esta es la opinión que emitimos como dictamen y que sometemos a otra mejor fundada en Derecho, firmándola en Zaragoza a día 8 de diciembre de 2019.

Fdo. Pablo Novel Atarés

Alumno del Máster de Acceso a la Abogacía de la Universidad De Zaragoza y el Real e Ilustre
Colegio de Abogados

VI. BIBLIOGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA

- REMEDIOS ROQUETA, BUJ., < *Los deportistas profesionales, Régimen jurídico y Seguridad Social*>, Valencia, 2011, Editorial Tirant lo blanch, p. 28 a 39, 58 a 77 y 171 a 180.

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 13 de septiembre de 2009 (asunto del Cerro Alonso), C-307/05, ECLI: EU:C:2007:509. (base de datos Curia).
- Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo Social, 16 de julio de 2012, rec. 123/2012, EDJ 2012/182116.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social, 26 de marzo de 2014, rec. 61/2013, EDJ 2014/44729.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo social, 25 de marzo de 2015 EDJ 2015/48895.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social sección nº 2, 11 de mayo de 2016, EDJ 2016/108172.
- Sentencia del Tribunal Supremo (Social sec. 1ª), 20 de diciembre de 2016, rec. 535/2015, EDJ 2016/249122.
- Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social sec. 1ª, 22 de enero de 2019, nº 39/2019, rec. 1087/2017, EDJ 2019/508643
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social, 14 de mayo de 2019, num. 367/2019, EDJ 2019/614300.